

発達障害のある大学生への就労支援

——自閉症スペクトラム障害の継続的評価を用いて——

李 敏 子*

1. はじめに

日本学生支援機構が毎年実施している「障害のある学生の修学支援に関する実態調査」によると、大学における発達障害学生は、発達障害が単独の障害種別として取りあげられた2006年以降、年々増加傾向にある。本学においても、学生相談室での支援に基づき、この調査に回答している。平成26年度の調査（日本学生支援機構、2015a）によれば、大学における発達障害（診断書有）学生は2,282人で前年度（2,042人）より240人増加している。内訳はLD96人、ADHD278人、高機能自閉症等1,674人、重複234人であり、高機能自閉症等が73.4%で最も多くなっている。このうち支援障害学生は1,627人で前年度（1,419人）より208人増加している。また、診断書はないが発達障害が推察され教育上の配慮を行っている支援障害学生は3,174人で前年度（2,806人）より368人増加しており、発達障害（診断書有）の支援障害学生と合わせると4,801人で前年度（4,225人）より576人増加している。このように、診断の有無にかかわらず、発達障害の特性をもち支援を要する学生が増加していることがわかる。

発達障害学生の中では、高機能自閉症等の自閉症スペクトラム障害（Autism Spectrum Disorder: ASD）が7割以上を占めており最も多い。近年、自閉症スペクトラム障害の特性は健常者にもある連続体として捉えられるようになり、健常者と障害者との区別を明確にすることは困難である。診断書はないが発達障害が推察され教育上の配慮を要する学生の中には、診断基準を満たしていると客観的には評価されるが本人や保護者が受診や診断を受けることに抵抗を示す場合や、特性はあるが診断基準を満たすまでにはいたらない場合が含まれると考えられる。このように、診断書はないが配慮を要する学生が診断のある学生よりも多いことから、発達障害の特性をもつ学生の支援においては、診断の有無にかかわらず、健常者との連続性を想定して幅広く支援していくことが求められる。就労支援においても、診断書のある学生はもとより、診断書はないが社会性やコミュニケーションに困難を抱える学生に対してどのように支援していくかが大きな課題になる。

本学においても発達障害のある学生に対して、学生相談室が中心になって、大学入学時の大学生活への移行支援、修学上の配慮をするための「配慮願い」の作成と関係教職員への配布による支援を行ってきた。さらに、入学時や在学中の支援に引き続き、卒業後に向けた就労支援が多く大学において課題となっているが、まだ支援の実績の積み上げが少なく試行錯誤で行われているのが現状である。本学においても就労支援に取り組む必要があり、学生相談室としては、障害者就労を目指している発達障害学生について、地域障害者職業センターの職員との連携を行った。

平成26年度の調査（日本学生支援機構、2015a）における発達障害学生の進路状況を見

* 人間関係学部教授 学生相談室長

ると、平成 25 年 5 月 1 日時点で最高年次に在籍していた発達障害（診断書有）学生は 459 人であったが、平成 25 年度（平成 26 年 3 月 31 日まで）に卒業した学生は 307 人（66.9%）であり、大学生の一般的な卒業率と比べて低いと言える。卒業後の進路は、進学 42 人、就職 89 人、進学者のうち就職している者 5 人で、全就職者数は 94 人であり、一時的な職についた者は 17 人であった。就職者と一時的な就職者を合わせても 111 人であり、全体の 36.2%でしかない。文部科学省（2014）の平成 26 年度学校基本調査によれば、平成 26 年 3 月の大学卒業者に占める就職者の割合は 69.8%（男子 64.9%、女子 75.8%）であるから、大学生の平均就職率に比べて低いことがわかる。発達障害学生の進路状況について平成 17 年度から平成 25 年度までの実態調査を分析した報告書（日本学生支援機構、2015b）においても、発達障害学生は卒業に時間がかかり、卒業しても就職が容易でないことが示されている。

このような現状から、発達障害学生の中で最も多い自閉症スペクトラム障害学生への就労支援、さらに、診断はないが自閉症的特性をもつ学生への支援について考えたい。

2. 自閉症スペクトラム障害学生の就労における問題

2013 年 5 月に発行されたアメリカ精神医学会による精神疾患の分類と診断の手引きの最新版である DSM-5 では、DSM-IV-TR の「自閉性障害」「アスペルガー障害」「特定不能の広汎性発達障害」などの下位分類はなくなり、一括して「自閉症スペクトラム障害」としてまとめられた。

DSM-5 によると、自閉症スペクトラム障害の診断基準は、①社会的コミュニケーションおよび対人的相互反応における持続的障害、②行動・興味・活動の限定された反復的な様式、からなる。それぞれについて、重症度に応じた 3 段階の支援レベルが想定されており、基本的な考え方としては連続線上で捉えられている。

一般に「コミュニケーション力」は、就職活動において、また就職してからの職業生活において、最も重視される能力と思われるが、①の社会的コミュニケーションおよび対人的相互反応における持続的障害があれば困難が生じることは容易に想像できる。自閉症スペクトラム障害者は対人関係において相手の気持ちへの想像力が欠けており、自分の考えをそのまま表現することから、相手を不快にさせることが多い。②は興味の偏りやこだわりと言われるもので、こだわったことにはとことん没頭して、切り替えや時間管理が難しい。変化に弱く臨機応変の対応ができない。また、複数の作業の同時並行処理が苦手で、一時に一つのことしかできないなどの特徴が見られる。

知的障害のない自閉症スペクトラム障害の学生は、大学入学までは、機械的暗記力にすぐれ、勉強や点数へのこだわりがあることから、成績優秀な学生として問題に気づかれることなく過ごしてきていることが多い。大学生活では中学校・高等学校までのように与えられた課題をこなすだけでなく、自由度が高くなり、生活の自己管理や、進路・就職に向けて主体的な選択や決定などが求められることから不適応をきたしやすい。しかし大学入学後も未診断のまま就職活動を迎えることが多い。

発達障害学生の場合、一般枠で就労を目指すのか、障害者手帳を取得して障害者のための雇用支援を受けるのかの選択が問題になる。後者の場合は、本人が診断を受けており障害受容をしていることが前提になる。他方、発達障害があることを受けとめる機会がない

ままに一般扱いの就職活動を行い、「就職に失敗する」「就職後の職場適応で失敗する」等の経験を通して「障害に向きあう」ことになる場合がある（望月、2010）。

障害者雇用制度は「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づいて、民間企業や国および地方公共団体に対して一定率以上の障害者の雇用を義務づけている。障害者雇用制度の利用には障害者手帳が必要であり、身体障害者には身体障害者手帳、知的障害者には療育手帳、精神障害者には精神障害者保健福祉手帳が発行される。平成18年4月から精神障害者保健福祉手帳も雇用率対象に含まれることになり、発達障害の診断や発達障害および随伴する二次的障害の診断をもとに精神障害者保健福祉手帳を取得することで雇用率の対象になった。従って知的障害のない発達障害者の場合は、精神障害者保健福祉手帳を取得することになる。また、2013年に「障害者の雇用の促進等に関する法律」が一部改正され、雇用義務の対象でなかった精神障害者（発達障害者を含む）についても2018年より雇用が義務化されることになっている。

平成26年の障害者雇用状況の集計結果（厚生労働省、2014）によれば、民間企業の雇用障害者数43万1,225.5人のうち、身体障害者31万3,314.5人（72.7%）、知的障害者9万203.0人（20.9%）、精神障害者2万7,708.0人（6.4%）であり、いずれも前年より増加しているものの、精神障害者の比率は低いと言える。そのため、発達障害者が障害者雇用を選択した場合でも、現実的に就労は厳しい状況にある。

望月（2010）によれば、職業選択の時点まで課題が先送りされることは、「本人の思いや選択の結果」であるとともに、「本人を支える家族を含む周囲の関係者の思いや判断」も大きく寄与している。「頑張って」卒業したことを背景に障害を否認したいという気持ちを強く持つ場合、「挫折体験（初職入職困難）」や「喪失体験（離転職/一般扱いとしての正規職員という地位の喪失）」があったとしても、「一般扱いで就職したい」というこだわりを持ち続けることが多いという。筆者の臨床経験でも、本人自身が大学卒業後10年以上の年月にわたって何度も失敗を繰り返しながらも、発達障害があることを受容できない場合がある。また、本人はうすうす気づいており診断が明確になることを望んでいるが、親が障害を否認して一般卒の就職にこだわる場合もある。

しかし、望月（2009）によるヒアリング調査の結果から、現職に適応している事例では、障害を開示して就業可能な職業を選択し、特性に即した雇用支援を利用していることが明らかになっている。梅永（2004）によれば、離職理由の中には、「雇用主に自分の障害を理解してもらえなかった」「普通の人の感覚を身につけようとされ精神的なダメージを受けた」「『障害など関係ない、努力してなおせ』と言われ重圧になった」などが含まれ、職場の障害への理解のなさが問題になっている。また梅永（2015）は、離職理由としては仕事そのものよりも対人関係の問題が多数を占めることから、従来の作業を中心とした職業指導といった狭義のジョブコーチ的なアプローチのみでは就職および定着支援が困難であると述べている。

小川・柴田・松尾（2006）は、知的障害のない自閉症スペクトラム障害者にとって障害者雇用での就労の利点として、①事業所にとって雇用率対象であることは雇用の動機となるため一般求職者との競争を避けられること、②障害特性に配慮した労働環境を得やすいことをあげているが、通常の学校教育を過ごしてきた者にとっては大きな方向転換を迫られることになると述べている。

小川・柴田・松尾（2006）は自閉症スペクトラム障害者の就労上の課題について、①職業意識の形成、②求職活動と職業選択、③職場での課題の3点から以下のように述べている。①職業意識の形成については、興味や経験が限定されていることから現実的な職業意識の形成に困難があり、離転職の経験がある場合でも苦手な仕事、職場環境、人間関係を認識できない。②求職活動と職業選択については、求職活動で必要とされる具体的スキルの未熟さ（履歴書の書き方、アポイントの取り方、面接の受け方など）が見られ、職業的知識や経験が乏しいことから自らミスマッチの職業を選ぶことがある。③職場における課題では、対人関係、コミュニケーションの問題から職場で課題を抱えやすく、作業指示の取り違いや読み間違いにより正確に仕事ができない。また、職務遂行上の課題として、状況判断や作業の同時並行処理、作業の段取りや手順を考えることの困難さや、職務や職責の変化、人事異動などの職場環境の変化に対応できないといった例があげられている。

まず、職業選択時点において、特性を踏まえ、職業能力や適性、職業興味、対人スキル等を多角的・総合的に判断すること、客観的評価に基づいて自己理解の適正化をはかることが重要となる（望月、2010）。

職業意識の形成と職業選択について、自閉症スペクトラム障害者は興味の偏りにより、「自分は～になるために生まれてきた。～を仕事にできないなら生きている価値がない」「絶対に～でないといやだ」などの極端な考え方をすることがある。好きなことを職業に結びつけるには、現実的には多くの困難な課題を乗り越え実績を積み上げねばならないが、具体的にしなければならぬ作業については認識できておらず、好きなことイコール職業といった短絡的な考え方をすることがある。ファンタジーへの没頭傾向があり、夢をそのまま現実と混同しがちで、現実的な社会常識や社会的な視点が欠けているのである。しかし、自分の興味のある方向に進む人は、非現実的ではあっても、方向性としては間違いが少ないと思われる。

転職を繰り返す人の中には、何度も対人関係のトラブルを起こして離職しているのに、そこから学習したことが定着せず、また新たに選んだ職種が接客のスキルを要する仕事であったりすることがある。対人関係が苦手であるのに、失敗から学びにくく、反省したはずのことが定着しにくいことが特徴である。その要因として、失敗体験を客観的に分析できず、自己本位の他責的な解釈に終始していることが考えられる。

自分に合った職業を選ぶには自己理解が不可欠であるが、自閉症スペクトラム障害者は客観的な自己認識をもつことが困難である。他者の心情や周りの状況を認識しにくいのと同時に、他者の視点をもてないために、自分について客観的に認識することが難しいのである。そこから、職業選択の時点で誤りやすくなる。

次に求職活動であるが、山崎（2011）のあげている例では、会社の面接時に「株式情報によると、御社は間もなく倒産しそうですね」と言って不採用になった学生がいるという。本人としては思っていることをそのまま言っているだけなのであろうが、社会常識からすれば失礼な態度になってしまうのである。筆者の臨床経験でも、面接で相手が望む回答を役割演技と割り切って行うことができず、「そんなことをしたら自分が自分でなくなる。自分らしくありたい」と強硬に主張した人がいた。また、何度も離職した人と履歴書の書き方について話し合ったところ、自分をアピールしなければならないところで、自分の悪い点や苦手な点ばかりを正直に書き連ねていたことがあった。つまり、他者の心情への想像

力や社会的相互性に障害があるため、相手がどう受けとめるかを想像して、それに合わせて行動を調整することができないのである。皮肉や婉曲表現を理解できないなど、相手の言葉を字義通りにしか受け止められないのと同時に、自分自身も思ったことをそのまま言葉にして表現するという特徴がある。

さらに職場における課題も多い。職場で自分では気づかないまま、まわりの人に不快な思いをさせていることが少なくない。たとえば比較的大きな声で独り言を言ったり、大きなため息をついたりする。話しかけられた時に「え～！」と大声で驚いたりして、声の音量の調節も難しい。また、聴覚情報の処理が苦手であることから、電話の声を聞き取りにくく、その上、失礼なことを大声で言い返したりして相手を怒らせることがあり、電話応対が難しい。説明のさいに要点をまとめることが苦手で、必要のないことまで細部にわたってくどくど説明したり論点がずれていくため、結局何が言いたいかわかりにくく苛立たせることになる。暗黙の前提として期待されていることが読み取れず、いわゆる場の空気を読むことや、察する、気をきかして行動することができないため、社会常識に欠けるとして叱責されることもある。職場でみなが雑談している場面に入っていけず、何を話せばいいかわからないため一人だけ背を向けて無視しているように受け取られるなど、職場の人間関係を円滑にするための何気ない雑談がきわめて苦手である。自分の興味のあることや主張を一方的に話すことはできても、雑談のように相手が話したことを受けてそれをつなげる形で返す技術が必要とされる場合は、そこで求められていることを察することができない。「会話というのは話題についての見解のやりとりだ」と議論と同じように考えていた人もいた。さらに、時間管理が悪く、見通しをもって仕事に優先順位をつけてこなしていくことも苦手である。これらの特徴から、障害の開示がなされない場合には、周囲の人からすれば当然のこととして期待されることができないので、叱責を受けやすく、そこから不適応をおこしやすくなる。

3. 自閉症スペクトラム障害の連続的評価

Wing (1988) はロンドンでの疫学研究の結果、古典的な自閉症、アスペルガー症候群、それらの診断基準には当てはまらないが質的にほぼ同様の症状群を有する群は、「自閉症連続体 (autistic continuum)」の上を症状の程度に応じて重度から軽度まで移行すると述べた。DSM-5 ではこのような連続的評価がはっきりと導入され、ASD の下位診断に代わって症状の重症度レベルに応じてレベル1からレベル3までの3段階での連続的評価が行われるようになった。

自閉症スペクトラム障害の特性を連続的に評価するための実証研究もすすめられている。ASD の診断基準として用いられている親面接用の自閉症診断面接改訂版 (The Autism Diagnostic Interview-Revised : ADI-R) と本人行動観察用の自閉症診断観察検査 (The Autism Diagnostic Observation Schedule : ADOS) では、診断のためのカットオフポイントが示されているだけでなく、各領域の得点は症状度を反映するものとみなせる。

自閉的行動特性を定量的に評価する対人応答性尺度 (Social Responsiveness Scale: SRS) (Constantino & Gruber, 2005) は、「対人的気づき」「対人認知」「対人コミュニケーション」「対人的動機づけ」「自閉的常同症」の5因子からなる。保護者または教師が評価し、得点が高いほど自閉的行動特性が高いことを示す。日本全国の小・中学校通常学級に通う

児童・生徒 22,529 名を対象とした調査結果では、ASD と診断される子どもを診断のない子どもから明確に区分する不連続点はなく、分布はベルカーブに似た山型であることが示された (Kamio et al., 2013)。さらに成人用対人応答性尺度 (SRS-A) を用いた報告もされており (Constantino & Todd, 2005)、一般成人集団の得点が児童と同様の分布を示すことが明らかになった (武井・稲田・黒田・中鉢・高橋・内山・神尾、2012)。2012 年に出版された SRS の第 2 版 (Constantino, 2012) では幼児から成人までを含み、成人期については自記式の評定もある。

神尾 (2014) によれば、これらの連続的評価は、疫学研究だけでなく行動遺伝学や神経生理学の研究、診断時や治療経過の症状評価など臨床場面、また学校などの一般児童を対象としたスクリーニングにも有用である。診断基準の閾下状態にある人々はカテゴリー的診断では非罹患とされるが多く存在し、発達障害の中核的症状をもつだけでなく合併症状の多さという点で臨床的に重要な群であるため、連続的評価が有効である (神尾・森脇・武井・稲田・井口・高橋・中鉢、2013)。さらに発達障害の症状は集団内分布だけでなく個人内の発達経過においても連続的に変移するため、連続的評価を繰り返し行うことが有用である (神尾、2014)。

青年期・成人期を対象とした自記式の尺度としては、自閉症スペクトラム指数 (Autism Spectrum Quotient: AQ) がある。AQ は、自閉性障害者と一般健常者との連続性を仮定して、健常範囲の知能をもつ成人の自閉症的傾向を測定する尺度として開発された (Baron-Cohen, Wheelwright, Skinner, Martin, & Clubley, 2001)。「社会的スキル」「コミュニケーション」「想像力」「注意の切り替え」「細部への注目」の 5 因子からなり、得点が高いほど自閉症的傾向が高いことを示す。日本では若林・東條・Baron-Cohen・Wheelwright (2004) によって標準化され、33 点以上がカットオフポイントとされている。AQ は臨床的スクリーニングに使用できるだけでなく、健常者の自閉症的傾向の個人差を測定できるなど、診断と研究の両面に有益であるとされている (若林他、2004)。

4. 自閉症スペクトラム障害学生への就労支援

自閉症スペクトラム障害学生に対する障害者枠での雇用に関しては、まだ就労支援機関の実績が少なく、どのような実習や訓練が効果的なのか明らかにされていない。樋谷・西村 (2013) は、具体的な就労支援においては、支援者が学生と一緒にハローワークや地域障害者職業センターに出向き、職業評価や職業実習に臨席し、彼らの適性に合った職業選択を目指した移行支援を行うなど、就労支援機関の支援者と学生のつながりや通訳をして、両者のコミュニケーション支援を行う必要が生じると述べている。

樋谷・西村 (2013) によれば、発達障害のある大学生への支援は大学生自身が「将来的に自分自身をマネジメントしていくことができるようになるための発達促進的な関わり」でなければならない。具体的には、支援の中心に本人を置き、支援ニーズの理解と把握についての学生本人の「主体的な関与」を促し、学生自身の語りや経験の意味づけを尊重していく態度が重要であるという。修学支援と就労支援の関連については、修学支援は、表向きは単位を取得し卒業することへの支援であるが、その本質的な目的は支援を受ける学生の「肯定的な自己イメージ」と「社会とのつながり感」を育てることにあり、支援を受けながら修学できているという自信は、就職活動に関しても支援を受けながら一歩ずつ自

立の道を歩んでいるという実感につながっていくという。大学での支援を行っている者が就職活動支援を行うメリットとして、修学支援で培ってきた支援者との良好な関係性を活かし、就職支援と修学支援を継ぎ目なく実施できることをあげている。

今後の支援の課題として、樋谷・西村（2013）は、採用試験を目的としたスキルトレーニングでは、発達障害学生を障害特性に直面化させるだけで、他の一般学生と競うほどにスキルアップさせることは難しいため、できる限り早い時期に支援を開始して特性に合ったコミュニケーション教育を行うことをあげている。

たとえば昭和大学（2015）では、全20回の「発達障害専門プログラム」を作成し、病院のデイケアで知的障害のないASD成人患者に実施して効果を検証した。プログラムの前後で質問紙調査を行って比較したところ、ASD特徴を評価するAQ得点の「全体得点」「コミュニケーション」が有意に低下し、対人応答性尺度の「全体得点」「社会的動機付け」も有意に低下した。一方、生活の質は「平均得点（全平均）」「心理的領域」「全体」において有意に高くなり、コミュニケーション技能では「全体得点」「基本会話技能」「基本コミュニケーション技能」「協調的コミュニケーション技能」が有意に高くなった。この結果から、発達障害専門のプログラムに参加することにより、ASDの特徴が軽減し、コミュニケーションや社会的動機付けに改善が見られることが示された。

従って、ASD学生のコミュニケーション障害について、定型発達の学生と同じ方法で指導することには無理があるが、適切なプログラムにより本人なりにコミュニケーション技能を向上させることは可能であると考えられる。ただし、スキルの訓練をすることにより、学生が否定されたように感じて自己肯定感を低下させたり、学生を受身的にさせ主体性をそこなわないように配慮する必要がある。あくまでも、身に着けることが本人自身にとって有益なスキルを、本人と合意を得ながら、できる範囲で教える心理教育的サポートが望ましいだろう。

そのさいに、前述したAQ指数や対人応答性尺度、コミュニケーション技能を測定する尺度など、自記式の尺度を用いて変化を跡付けることが有益であると考えられる。ASD学生にとっては、聴覚情報の理解が悪いこともあり、多くの言葉での説明よりも、目で見ることのできるテスト結果の方が納得しやすい。結果の説明のさいに、本人を否定することなく、改善できた点や今後改善が見込まれる点などを前向きに、そして将来の職業生活へとつながるような希望がもてるようにフィードバックしていくことが重要であるが、このような態度はすべての心理検査を行うさいに求められる臨床心理士としての基本的態度であると言える。

心理テストの得点やプロフィールを見せると学生は興味を示すことが多い。障害者枠での就労をめざす場合は、障害者職業センターで職業評価を受けて職業適性を知り、職業実習で現実的な職業イメージをもてるようにサポートを受けることができる。それと同時に、大学での支援としては、通常のカウンセリングに加えて、学生に説明し同意を得たうえで臨床心理士の専門性を活かして適切な心理検査を選んで実施し、学生が特性を把握して客観的な自己理解をもてるように援助することが望ましいだろう。

神尾他（2013）によれば、診断の有無にかかわらず自閉症スペクトラム特性を一定以上もつことは、社会適応を難しくし、代償スキルを獲得しなければ適応に失敗しQOLを低下させる要因になりうるという。そのため、診断の有無に関わらず自閉症スペクトラム特

性をもつ学生への就労支援が必要になる。このような学生が一般卒の就労をめざす場合に、履歴書の書き方や面接での受け答えなどで自分では気づかないままミスをしている場合があるため、細かく話題に取り上げて改善に向けて助言することも必要であろう。

5. おわりに

富山大学では平成 19 年に「トータルコミュニケーションサポート室」を開設し、すべての学生に対して社会的コミュニケーションの問題や困難さに焦点をあてた支援を行っている。東京大学では平成 22 年に「コミュニケーションサポートルーム」を開設し、人とのコミュニケーションに関する悩み、発達障害に関連する悩みを抱えた学生への支援を行っている。これらは主として発達障害特性に考慮した取り組みである。

一方、福盛・峰松（2003）は、コミュニケーションに自信がない、これから社会に出るにあたってコミュニケーション能力を高めたいという意見は一般学生にも多く見られるとし、九州大学の大学生・大学院生を対象として調査を行った結果、コミュニケーション力は大学生の将来展望、自己効力感、全体的充実感などに影響することを明らかにした。このような問題意識から、九州大学では平成 13 年度よりコミュニケーション力を育むための体験実習型講義「心理健康学」を実施した（福盛・峰松、2003）。また、学生支援の実践報告においては、コミュニケーションスキルの向上を目指したグループ活動やワークショップの報告が多く見られる。たとえば信州大学では、学生支援のライフスキル支援部門が、キャリアサポートセンターによるマナーや面接対策など「高める」支援と総合健康安全センターによる「補う」個別支援の橋渡しをするために、コミュニケーションスキルアップなどのライフスキルに関する授業型ワークショップと希望者参加型のワークショップを行った。そのなかで希望者参加型ワークショップでは、コミュニケーションスキルを高めたい、就職するために必要という参加動機が多かったという（小田・森光・上村・高橋・水谷、2012）。

以上述べてきたように、自閉症特性は連続的であり、発達障害の診断はなくてもこの特性があれば社会適応が困難になること、また実際にコミュニケーションに困難を感じ、コミュニケーションスキルを上達させたいと感じている学生のすそ野は広いことから、学生相談室での個別支援だけでなく、このような学生が参加できるようなコミュニケーションスキル育成のためのワークショップなどを取り入れていくことが今後の課題としてあげられる。

文献

- Baron-Cohen, S., Wheelwright, S., Skinner, R., Martin, J., & Clubley, E. (2001) The Autism-Spectrum Quotient(AQ) : Evidence from Asperger syndrome / high-functioning autism, males and females, scientists and mathematicians. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 31, 5-17.
- Constantino, J.N. & Gruber, C.P.(2005) Social responsiveness scale(SRS). Los Angeles : Western Psychological Services.
- Constantino, J.N. & Todd, R.D.(2005) Autistic traits in the general population : a twin study. *Archives of General Psychiatry*, 60, 524-530.

- Constantino, J.N.(2012) Social Responsiveness Scale, Second Edition(SRS-2). Los Angeles : Western Psychological Services.
- 福盛英明・峰松 修 (2003) 体験実習型講義によるサポートー大学生のコミュニケーションの力を育む. 教育と医学, 883-891.
- 神尾陽子・森脇愛子・武井麗子他 (2013) 未診断自閉症スペクトラム児者の精神医学的問題. 精神神経学雑誌, 115(6), 601-606.
- Kamio, Y., Inada, N., Moriwaki, A., Kuroda, M., Koyama, T., Tsuji, Y., Kawakubo, H., Kuwabara, H., Tsuchiya, K.J., Uno, Y., & Constantino, J.N. (2013) Quantative autistic traits ascertained in a national survey of 22,529 Japanese schoolchildren. *Acta Psychiatrica Scandinavica*, 128, 45-53.
- 神尾陽子・森脇愛子・武井麗子・稲田尚子・井口英子・高橋秀俊・中鉢貴行 (2013) 未診断自閉症スペクトラム児者の精神医学的問題. 精神神経学雑誌, 115(6), 601-606.
- 神尾陽子 (2014) 発達障害のアセスメント. 精神療法, 40(3), 445-450.
- 厚生労働省 (2014) 平成 26 年障害者雇用状況の集計結果. <<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000066516.html>> (2015 年 8 月 25 日)
- 文部科学省 (2014) 平成 26 年度学校基本調査. <http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/Chousa01/kihon/kekka/k_detail/1354124.htm> (2015 年 8 月 25 日)
- 望月葉子 (2009) 通常教育を選択した広汎性発達障害者の現状からみた就労支援の課題 II—ヒアリング調査の結果から—. 職業リハビリテーション研究発表会第 17 回発表論文集, 318-321. 障害者職業センター.
- 望月葉子 (2010) 発達障害のある大学生の就労支援の課題—職業への円滑な移行と適切な支援の選択のために—. 大学と学生, 81(6), 22-28.
- 日本学生支援機構 (2015) 平成 26 年度 (2014 年度) 大学、短期大学及び高等専門学校における障害のある学生の修学支援に関する実態調査結果報告書.<http://Jasso.go.jp/tokubetsu_shien/chosa.html> (2015 年 8 月 17 日)
- 日本学生支援機構 (2015) 大学、短期大学及び高等専門学校における障害のある学生の修学支援に関する実態調査分析報告 (対象年度: 平成 17 年度 (2005 年度) ~ 平成 25 年度 (2013 年度)). <http://Jasso.go.jp/tokubetsu_shien/chosa.html> (2015 年 8 月 17 日)
- 小田佳代子・森光晃子・上村恵津子・高橋知音・水谷紀子 (2012) 大学生を対象としたライフスキルに関する希望参加型ワークショップの取り組み. 信州大学教育学部研究論集, 5, 251-262.
- 小川浩・柴田珠里・松尾江奈 (2006) 高機能広汎性発達障害者の職業的自立に向けての支援. LD 研究, 15(3), 312-318.
- 樋谷文哲・西村優紀美 (2013) 発達障がいのある大学生への支援—修学支援から就職支援への展開—. 学園の臨床, 12, 45-52.
- 昭和大学 (2015) 平成 26 年度厚生労働省障害者総合福祉推進事業「成人期発達障害者のためのデイケア・プログラム」に関する調査について. <<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000099378.html>> (2015 年 8 月 25 日)
- 武井麗子・稲田尚子・黒田美保・中鉢貴行・高橋秀俊・内山登紀夫・神尾陽子 (2012) 成

- 人用対人応答性尺度（SRS-A）は成人自閉症スペクトラム障害のスクリーニングに有用か．日本児童青年精神医学会総会抄録集, 53, 417.
- 梅永雄二（2004）こんなサポートがあれば！．エンパワメント研究所.
- 梅永雄二（2015）自閉症スペクトラム障害者の就労支援．精神療法, 41(4), 531-533.
- 山崎晃資（2011）自閉症スペクトラム障害の学生相談の現状と課題．精神療法, 37(2), 143-147.
- 若林明雄・東條吉邦・Simon Baron-Cohen・Sally Wheelwright（2004）自閉症スペクトラム指数（AQ）日本語版の標準化—高機能臨床群と健常成人における検討．心理学研究, 75(1), 78-84.
- Wing, L. (1988) The continuum of autistic characteristics. Schopler, E. & Mesibov, G.B. eds. *Diagnosis and assessment in autism*. New York, Plenum.